



**GRADO EN ECONOMÍA**  
**2018-2019**

**TRABAJO FIN DE GRADO**

**TECHO DE CRISTAL EN ESPAÑA**  
**GLASS CEILING IN SPAIN**

AUTORA: ANDREA MARTÍNEZ MÉNDEZ  
DIRECTORA: MARÍA HIERRO FRANCO

JUNIO DE 2019

## ÍNDICE

<b>RESUMEN.....</b>	<b>4</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>5</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>6</b>
<b>2. DISCRIMINACIÓN SALARIAL DE GÉNERO: UNA APROXIMACIÓN AL FENÓMENO DEL TECHO DE CRISTAL .....</b>	<b>8</b>
<b>3. FACTORES INTERNOS .....</b>	<b>10</b>
3.1. Formación académica .....	11
3.2. Conciliación entre la vida laboral y familiar .....	16
<b>4. FACTORES EXTERNOS.....</b>	<b>19</b>
4.1. Estereotipos de género.....	19
<b>5. POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR .....</b>	<b>19</b>
<b>6. CONCLUSIONES.....</b>	<b>24</b>
<b>7. BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>26</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 2.1.</b> Retribución del Percentil 90 de los dos niveles de estudios más altos.....	8
<b>Tabla 2.2.</b> Discriminación salarial atendiendo al nivel de estudios.....	9
<b>Tabla 2.3.</b> Retribución del Percentil 90 de las tres primeras ocupaciones de la CNO-11, Año 2014.....	9
<b>Tabla 3.4.</b> Motivos del trabajo a tiempo parcial para personas de 15 a 64 años.....	18

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 3.1.</b> Evolución de la proporción total de estudiantes matriculados en Universidades Públicas en el periodo 2014-2015/2017-2018.....	11
<b>Gráfico 3.2.</b> Número total de estudiantes de máster matriculados en las universidades públicas.....	12
<b>Gráfico 3.3.</b> Número total de estudiantes egresados en universidades públicas en estudios de Máster.....	13
<b>Gráfico 3.4.</b> Número de tesis doctorales aprobadas en las Universidades Públicas entre los años 2014-2017.....	13
<b>Gráfico 3.5.</b> Estudiantes matriculados en Universidades Públicas por rama de enseñanza en el periodo 2014/2015-2017/2018.....	15
<b>Gráfico 3.6.</b> Evolución del número de ocupados por sexo en España.....	16
<b>Gráfico 3.7.</b> Ocupados por tipo de jornada y sexo.....	18

## ÍNDICE DE CUADROS

<b>Cuadro 5.1.</b> Ejemplos de prácticas familiarmente responsables.....	21
<b>Cuadro 5.2.</b> Ejemplos de prácticas laborales flexibles.....	22

## RESUMEN

Las diferencias en términos de salario que existen entre hombres y mujeres, así como las dificultades de estas últimas para ascender en el mundo laboral a puestos de alta responsabilidad y acceder a mejores empleos evidencian la existencia de un impedimento, invisible pero resistente, que obstaculiza la plena igualdad de oportunidades entre ambos géneros.

Con el objetivo de profundizar un poco más en este fenómeno, conocido como “techo de cristal”, en este trabajo se va a analizar la situación de la mujer trabajadora en el mercado laboral español. España es un país en el que las diferencias entre hombres y mujeres no son especialmente grandes si se compara con otros países del mundo. Aun así, en el año 2018 las desigualdades se mantuvieron con respecto al año anterior y ha empeorado su situación en el ranking sobre la brecha de género que elabora anualmente el Foro Económico Mundial.

En primer lugar, se va a hacer una primera aproximación a este fenómeno con datos concretos para conocer su magnitud. Concretamente, se va a analizar el percentil 90, diferenciando entre hombres y mujeres, de ciertos niveles de estudios y ocupaciones. En segundo lugar, se va a realizar un breve estudio sobre la formación académica en los estudios superiores, pues se entiende que sólo aquellos con mayores estudios estarán en condiciones de acceder a puestos de alta dirección. A continuación, se hace referencia al problema al que se enfrentan las mujeres cuando acceden al mercado laboral para poder conciliar la vida laboral con la familiar, debido a que, tradicionalmente, se ha atribuido las labores domésticas y el cuidado de los hijos al género femenino. En cuarto lugar, se comentan los factores externos del techo de cristal, con especial mención a los estereotipos de género. Finalmente, se mencionan distintas políticas de conciliación para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, así como facilitar la plena incorporación de estas últimas al mercado de trabajo. Con todo, se constata la existencia de un techo de cristal que, a pesar de haber disminuido durante los últimos años, sigue estando presente en nuestra sociedad.

## **SUMMARY**

The differences in terms of salary that exist between men and women, as well as the difficulties of the latter to rise in the labor world to positions of high responsibility and access to better jobs evidence the existence of an impediment, invisible but resistant, that hinders full equality of opportunities between both genders.

In order to deepen a little more in this phenomenon, known as "glass ceiling", this paper is going to analyze the situation of working women in the Spanish labor market. Spain is a country in which the differences between men and women are not especially great compared to other countries in the world. Even so, in 2018 the inequalities remained with respect to the previous year and its situation has worsened in the ranking on the gender gap that the World Economic Forum elaborates annually.

First of all, a first approximation to this phenomenon will be made with concrete data to know its magnitude. Specifically, the 90th percentile will be analyzed, differentiating between men and women, of certain levels of studies and occupations. In second place, a brief study on the academic formation in higher education is going to be carried out, since it is understood that only those with more studies will be able to access top management positions. Next, it is made a reference to the problem faced by women when they enter the labor market in order to find a balance between work and family life, because, traditionally, the domestic tasks and the childcare have been attributed to the feminine gender. Fourthly, the external factors of the glass ceiling are discussed, with special mention to gender stereotypes. Finally, different conciliation policies are mentioned to achieve the equality between men and women, as well as facilitate the full incorporation of the latter into the labor market. Even so, the existence of a glass ceiling that, despite having diminished in recent years, is still present in our society.

## 1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, un cambio importante que ha experimentado el mercado laboral ha sido la introducción de las mujeres al mismo, es decir, al trabajo remunerado. Sin embargo, estas han tenido un papel secundario y se han visto sometidas al hombre, enfrentándose a unas peores condiciones laborales, menores salarios, una mayor inestabilidad laboral, más dificultades para acceder a puestos directivos y haciendo frente a estereotipos en ciertos puestos de trabajo (Equotel, 2016).

Según el informe *Global Gender Gap Index* de 2018, el cual es elaborado anualmente por el Foro Económico Mundial, los países que disfrutan de una mayor igualdad, en una escala de 0 a 1, siendo 0 disparidad y 1 paridad, son los países nórdicos, Islandia (0,858), Noruega (0,835), Suecia (0,822) y Finlandia (0,821), seguidos por Nicaragua (0,809), Ruanda (0,804) y Nueva Zelanda (0,801). La paridad no ha sido alcanzada por ningún país y solamente estos siete países han reducido, al menos, el 80% de la brecha. A pesar de que en los últimos dos años han sido más los países que han avanzado que los que han retrocedido, el avance hacia la paridad sigue siendo muy lento y apenas se ha notado variación con respecto al año 2017. España, con un índice de 0,746, se sitúa en la vigesimonovena posición, empeorando con respecto al año anterior, ya que en 2017 ocupó la vigesimocuarta posición.

Uno de los desequilibrios de género más importantes está relacionado con las diferencias en oportunidades económicas y, en particular, con la dificultad de muchas mujeres para acceder a puestos de alta dirección y, por lo tanto, mejor retribuidos. Esto se conoce como “Techo de Cristal” y fue empleado por primera vez en el año 1980 como una metáfora que aludía a barreras artificiales e imperceptibles que impedían tanto a las mujeres como a las minorías acceder a puestos de trabajo de alta dirección (Johns, 2013). Para Albrecht, Björklund y Vroman (2003), el techo de cristal es un fenómeno por el cual las mujeres, en un primer momento, desarrollan de manera normal su labor, pero llega un punto a partir del cual estas ven limitadas sus expectativas de promoción, haciendo que su salario se sitúe por debajo del de los hombres. Por su parte, Cotter et al. (2001) establecen que las diferencias de género se acentúan a medida que se asciende en la estructura jerárquica de una empresa. Con todo, se puede decir que el techo de cristal, a pesar de ser una barrera invisible, está muy consolidada, y discrimina a las mujeres, restándoles oportunidades, con respecto a los hombres, en su carrera profesional (Segovia, Figueroa y Fuentes, 2015).

Son varios los estudios que han comprobado que las empresas en las que existe un elevado número de mujeres en puestos de alta dirección obtienen resultados más positivos (Segovia, Figueroa y Fuentes, 2015). Este es el caso del estudio realizado por Adler (2001), en el que se evaluaron las 250 empresas que formaban parte de la lista *Fortune 500* durante un plazo de 19 años, entre 1980 y 1998. De todas, las 25 mejores empresas para las mujeres fueron analizadas teniendo en cuenta tres medidas de rentabilidad: el capital contable, los activos y los beneficios como porcentaje de los ingresos. El resultado de esta investigación demostró que las empresas en las que había un mayor número de mujeres en los altos cargos obtuvieron una mayor rentabilidad que el resto. Además, también se demostró que las empresas más rentables eran aquellas que más facilidades daban para la promoción de las mujeres.

No obstante, a pesar de que se ha demostrado que las sociedades lideradas por mujeres tienen una mayor productividad (Díaz y Jiménez, 2010), no se ha alcanzado todavía la plena igualdad de hombres y mujeres (González, 2015). Es por esto por lo

que surge este trabajo, con el objetivo de analizar este fenómeno y conocer cómo es la situación de las mujeres que participan en el mercado laboral en España.

El trabajo se estructura en una serie de partes. En primer lugar, se hace un estudio sobre la discriminación salarial de género en España, atendiendo al nivel de estudios y a las ocupaciones más altas de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CON-11), a través de datos de la Encuesta de Estructura Salarial.

En segundo lugar, se hace referencia a los factores internos del llamado techo de cristal, llevando a cabo un análisis de cómo ha evolucionado la formación académica alcanzada por hombres y mujeres durante el periodo 2014-2015/2017-2018. Dentro de este mismo apartado, se analiza también el tema de la conciliación entre la vida familiar y laboral, prestando especial atención a los motivos por los cuales tanto hombres como mujeres deciden trabajar a tiempo parcial.

Seguidamente, se comentan los factores externos del techo de cristal y, más concretamente, los estereotipos de género y, a continuación, se hace una investigación de las políticas de conciliación aplicadas tanto por la Administración Pública como por empresas privadas. Finalmente, se presentan las conclusiones más importantes del presente trabajo.

## 2. DISCRIMINACIÓN SALARIAL DE GÉNERO: UNA APROXIMACIÓN AL FENÓMENO DEL TECHO DE CRISTAL

Para una primera aproximación al fenómeno que motiva este trabajo, se va a analizar la brecha salarial de género en España, la cual es definida por la Comisión Europea (2018) como la diferencia en la retribución media por hora que reciben las mujeres y los hombres. Cabe destacar que, a pesar de que la discriminación salarial es ilegal, ya que así lo establece la Constitución Española de 1978, sigue estando muy presente en la sociedad (Martín, 2018).

Los datos han sido obtenidos de la Encuesta de Estructura Salarial (EES), elaborada por el Instituto Nacional Estadística, según la cual, en el año 2016 el salario medio fue de 23.156,34 euros. El beneficio medio anual de las mujeres en ese mismo año fue de 20.131,41 euros, mientras el de los hombres fue de 25.924,43 euros, de manera que la remuneración media de las mujeres supuso el 77,7% de la de los hombres. Respecto al salario mediano, es decir, aquel que separa a todos los trabajadores en dos mitades iguales, fue de 19.432,62 euros, y el salario más frecuente fue de 16.497,40 euros. Destaca el hecho de que es mayor el número de trabajadores con sueldos más bajos, lo cual explica que el salario medio supere al salario mediano y al salario más frecuente (INE, 2018).

Con el propósito de explorar la magnitud del techo de cristal en el mercado laboral español, se han analizado los datos del percentil 90 de los diplomados universitarios, por un lado, y los licenciados y doctores universitarios por otro, para los años 2006 y 2014. El motivo por el cual solamente se han seleccionado estas dos categorías de estudios radica en que son los dos niveles de formación académica más altos que puede alcanzar una persona y, por tanto, deberían ser mayores los niveles retributivos.

Como puede observarse en la Tabla 2.1, en el año 2006 el 10% de las mujeres diplomadas universitarias que más ganaban recibían un salario medio de 34.061,41 euros, frente a los 52.560,84 euros que cobraban los hombres. En el caso de los licenciados y doctores universitarios, el 10% de las mujeres que más cobraban obtenían 46.017,32 euros, mientras que los hombres recibían 70.821,21 euros. En el año 2014, el 10% de los hombres diplomados universitarios que más ganaban recibieron una retribución media de 55.900,09 euros, siendo la de las mujeres de 40.177,81 euros. Por su parte, el 10% de los licenciados y doctores universitarios que más obtenían alcanzaron un salario de 69.960,00 euros, frente a los 55.547,84 euros de las mujeres. Destaca el hecho de que el salario de los hombres licenciados y doctores universitarios ha descendido durante los dos años considerados.

**Tabla 2.1.** Retribución del Percentil 90 de los dos niveles de estudios más altos

<b>Ambos Sexos</b>	<b>Percentil 90 (Año 2006)</b>	<b>Percentil 90 (Año 2014)</b>
Diplomados universitarios y similares	41.906,56	45.998,10
Licenciados y similares, y doctores universitarios	59.863,86	62.972,60
<b>Mujeres</b>		
Diplomados universitarios y similares	34.061,41	40.177,81
Licenciados y similares, y doctores universitarios	46.017,32	55.547,84



Hombres		
Diplomados universitarios y similares	52.560,84	55.900,09
Licenciados y similares, y doctores universitarios	70.821,21	69.960,00

*Fuente: Elaboración propia a través de datos de la EES*

A efectos de medir la discriminación salarial entre hombres y mujeres se va a aplicar la siguiente fórmula:

$$\text{Discriminación Salarial} = \frac{\text{Retribución Hombres} - \text{Retribución Mujeres}}{\text{Retribución Hombres}} \times 100$$

**Tabla 2.2.** Discriminación salarial atendiendo al nivel de estudios

	2006	2014
Diplomados universitarios y similares	35,20	28,13
Licenciados y similares, y doctores universitarios	35,02	20,60

*Fuente: Elaboración propia a través de datos de la EES*

Según los resultados que se desprenden de la Tabla 2.2, la discriminación salarial de género se ha reducido desde 2006 hasta 2014, siendo esta reducción de 7,07 puntos porcentuales para los diplomados universitarios y de 14,42 puntos porcentuales para los licenciados y doctores universitarios.

$$\begin{aligned} \text{Variación Diplomados Universitarios} &= 28,13\% - 35,20\% \\ &= -7,07 \text{ puntos porcentuales} \end{aligned}$$

$$\text{Variación Licenciados y Doctores} = 20,60\% - 35,02\% = -14,42 \text{ puntos porcentuales}$$

Esto puede deberse principalmente a la mayor cualificación de las mujeres en áreas como la educación (Anghel, Conde-Ruiz y Marra de Artíñano, 2018). No obstante, la brecha salarial es mayor entre los diplomados universitarios, lo cual permite deducir que esta va disminuyendo a medida que el nivel educativo es mayor. Estas diferencias pueden explicarse por el hecho de que, en España, los hombres han entrado al mercado de trabajo a una edad más temprana, de manera que tienen una mayor antigüedad y, por lo tanto, mayor retribución (Martín, 2018).

Por otro lado, se ha obtenido el percentil 90 de las tres primeras ocupaciones de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11), ya que fueron las únicas que se situaron por encima de la media salarial en 2014 (INE, 2014).

**Tabla 2.3.** Retribución del Percentil 90 de las tres primeras ocupaciones de la CNO-11, Año 2014

	Mujeres	Hombres	Discriminación Salarial
Directores y gerentes	74.797,45	85.604,23	12,62%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	49.222,14	64.736,31	23,97%
Técnicos profesionales de apoyo	41.411,22	52.684,01	21,40%

*Fuente: Elaboración propia a través de datos de la EES*

Tal y como aparece en la Tabla 2.3, el 10% de las mujeres que más ganan ocupando puestos de dirección y gerencia obtienen, de media, 74.797,45 euros, frente a los 85.604,23 euros que reciben los hombres. Respecto a los técnicos y profesionales científicos e intelectuales, el 10% de los hombres que más ganan reciben un salario medio de 64.736,31 euros, mientras que las mujeres perciben 49.222,14 euros. Por su parte, el 10% de las mujeres técnicas profesionales de apoyo que más ganan tienen un salario medio de 41.411,22 euros, contra los 52.684,01 euros de los hombres.

Es preciso destacar la elevada diferencia salarial de *Directores y gerentes* con respecto al total de ocupaciones, pues se situó un 129,7% por encima del salario medio (INE, 2014).

Aplicando la misma fórmula que antes, se ha calculado la discriminación salarial entre hombres y mujeres, como puede verse también en la Tabla 2.3. La mayor discriminación aparece entre los “Técnicos y profesionales científicos e intelectuales”, con un 23,97%, mientras que en “Directores y gerentes” este porcentaje es de 12,62%.

Según un estudio llevado a cabo por Vega et al. (2016), la brecha salarial en los puestos de alta dirección es mayor en las empresas en las que hay una mayor feminización. Respecto al elemento discriminatorio, en las empresas con menor presencia de mujeres, la brecha salarial se explica principalmente (cerca de un 60%) por diferencias en la productividad entre hombres y mujeres, debiéndose el resto a motivos discriminatorios. En cambio, en las empresas con mayor presencia de mujeres, este porcentaje asciende a casi el 70%. Por otro lado, en las empresas dirigidas por hombres, las mujeres que ocupan altos cargos perciben cerca de un 10% menos de salario medio que los hombres directivos, ambos con la misma productividad. En cambio, en las empresas más feminizadas, este porcentaje alcanza el 21%. Con todo esto, se puede deducir que en los puestos de alta dirección la discriminación y la brecha salarial de género son mayores en las empresas con mayor concurrencia de mujeres.

### 3. FACTORES INTERNOS

Algunas de las causas que determinan el llamado techo de cristal se pueden incluir dentro de los factores internos, que son aquellos que afectan directamente a la mujer, pero sobre los que esta puede influir o actuar al respecto. En este grupo se incluyen, por ejemplo, la formación académica y la edad, así como el rol que ejerce la mujer en el entorno familiar (Segovia, Figueroa y Fuentes, 2015).

Por otro lado, se debe tener en cuenta el conflicto al que se enfrentan las mujeres para compaginar la vida familiar con la laboral. Según Hoobler et al. (2009), el hecho de que las mujeres no puedan desempeñar adecuadamente su trabajo en la empresa como consecuencia de cumplir con las obligaciones familiares repercute de forma negativa en la capacidad de ascender, así como en el salario. Según diversos estudios, dentro de las mujeres, existen también diferencias entre las que son madres y las que no. Cada madre trabajadora, por cada hijo, es sancionada con un 2,5% menos en sus ganancias, mientras que los hombres, por el contrario, por cada hijo ven aumentado su salario en un 2,1% (Johns, 2013). Esto podría explicarse porque las mujeres son más proclives a trabajar a tiempo parcial, de manera que su experiencia en el mundo laboral crece a una velocidad menor que la de los hombres (Thrane, 2008).

### 3.1. Formación académica

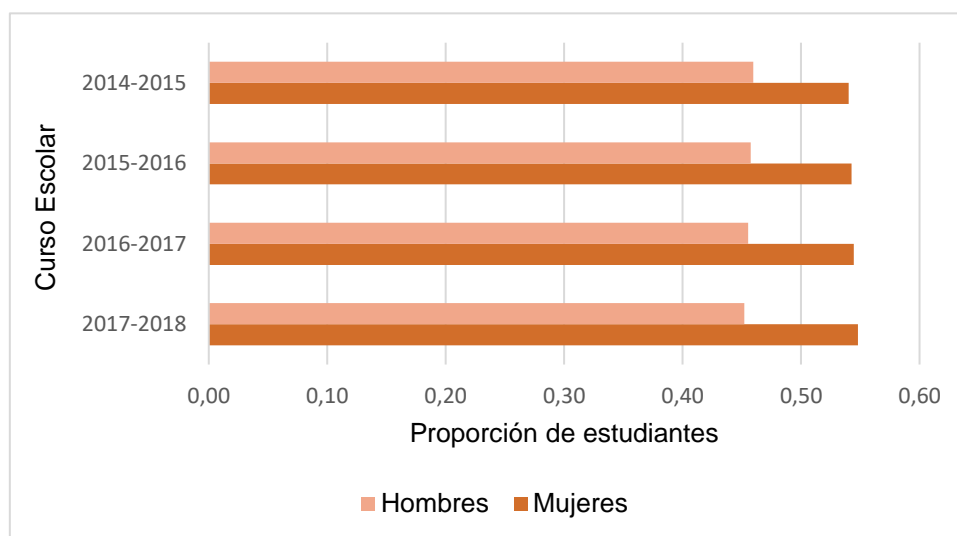
Los obstáculos a los que deben hacer frente las mujeres para ascender en las empresas pueden verse explicados por su escasa formación. No obstante, son varios los estudios que han probado que las mujeres, en general, finalizan sus estudios con mejores expedientes académicos que los hombres y, además, el número de mujeres egresadas de universidades es mayor que el de los hombres (Ortiz, 2014).

Con el objeto de ratificar lo expuesto anteriormente, se han elaborado una serie de gráficos en los que se compara el nivel de formación académica adquirido entre hombres y mujeres en España en el periodo 2014-2018. Los datos han sido obtenidos de la página del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

En primer lugar, se ha obtenido el número total de estudiantes matriculados en las universidades públicas de España en los estudios de Grado y 1º y 2º Ciclo. Para una mejor representación de la evolución experimentada en este periodo se ha calculado el porcentaje por sexo.

Como puede observarse, en general, existe una mayor representación de mujeres en las universidades españolas y, a pesar de que se observa una leve disminución en el número de universitarios en ambos sexos (en las mujeres se ha pasado de 641.865 a 601.691 y en los hombres de 546.111 a 496.493), esta es mayor en los hombres, con una reducción de un 9,09%, frente a un 6,26% de las mujeres.

**Gráfico 3.1.** Evolución de la proporción total de estudiantes matriculados en Universidades Públicas en el periodo 2014-2015/2017-2018



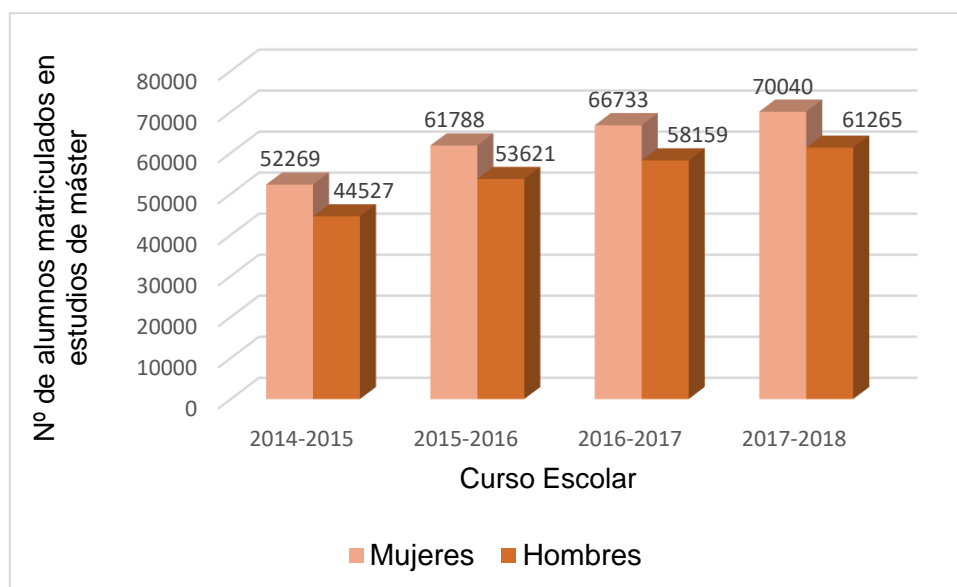
*Fuente: Elaboración propia a través de datos del Ministerio de Educación*

Respecto a los egresados, en los estudios de Grado y Primer y Segundo Ciclo, hay que destacar que en el curso 2016/2017 un 58,4% de los mismos fueron mujeres, siendo la rama de enseñanza con mayor porcentaje de mujeres graduadas la correspondiente a Ciencias de la Salud, con un 70,4%, seguida de la de Artes y Humanidades, con un 65,5% (INE, 2018). No es de extrañar que estas ramas de enseñanza sean las más representadas por mujeres ya que, habitualmente, ha existido una gran diferencia entre hombres y mujeres a la hora de elegir el campo de formación. Mientras que los hombres eran más propensos a decantarse por ingenierías, ciencias químicas y físicas o derecho, las mujeres se orientaban hacia la enseñanza y las ciencias de la salud (Segovia, Figueroa y Fuentes, 2015). En la mayoría de los casos, estas decisiones estaban

influenciadas por la sociedad, la cual clasificaba los trabajos en masculinos y femeninos (OIT, 2004).

Finalizada la etapa universitaria, los estudiantes pueden continuar ampliando su formación académica a través del máster y, a continuación, del doctorado. Tal y como aparece en el Gráfico 3.2., el número de mujeres matriculadas en estudios de máster es superior al de hombres año tras año.

**Gráfico 3.2.** Número total de estudiantes de máster matriculados en las universidades públicas

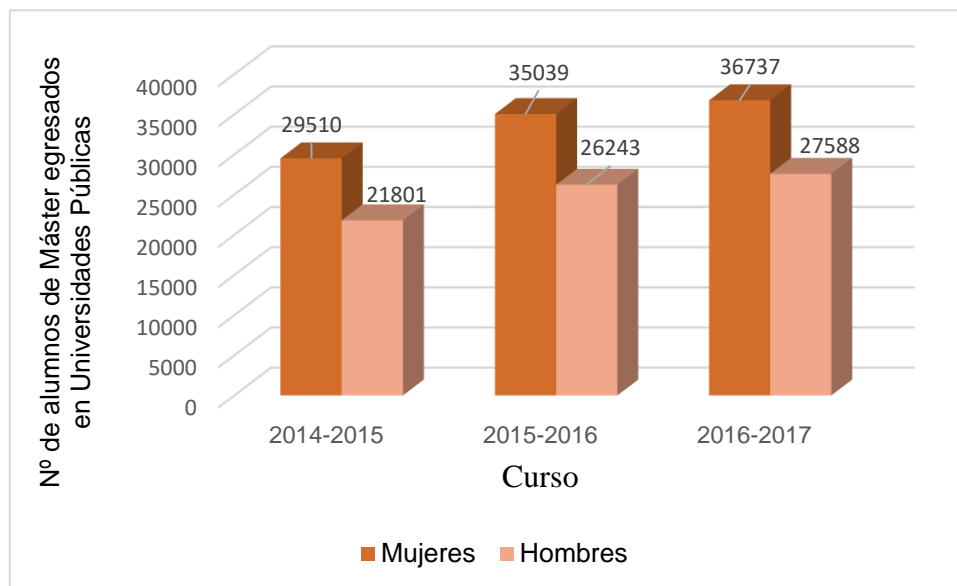


*Fuente: Elaboración propia a través de datos del Ministerio de Educación*

Aplicando una tasa de crecimiento básica, se observa que el número de alumnos matriculados en estudios de máster ha crecido un 35,65% en total, entre los cursos 2014/2015 y 2017/2018.

Si se tiene en cuenta el número total de alumnos egresados en estudios de máster en las Universidades Públicas, tal y como aparece en el Gráfico 3.3, se observa que las mujeres, en número, superan a los hombres. Cabe destacar que el 54,4% de los estudiantes que se matricularon en estudios oficiales de máster en el curso 2016/2017 fueron mujeres, y estas mismas representaron un 57% del total de alumnos egresados en esos mismos estudios el mismo curso (INE, 2018).

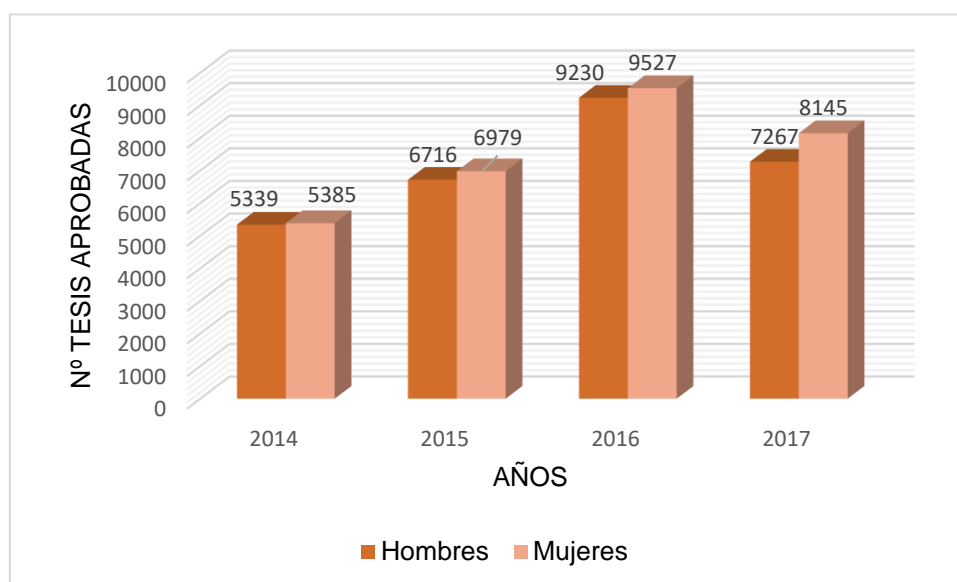
**Gráfico 3.3.** Número total de estudiantes egresados en universidades públicas en estudios de Máster



*Fuente: Elaboración propia a través de datos del Ministerio de Educación*

En contraposición a lo que se ha visto hasta ahora, en los estudios de Doctorado se observa una tendencia distinta debido a que el número de hombres y mujeres matriculados en dichos estudios está muy igualado, siendo ligeramente mayor el número de hombres. No obstante, si se tiene en cuenta el número de tesis doctorales aprobadas en las universidades públicas durante los años 2014-2017, se observa que las tesis aprobadas por las mujeres superan las de los hombres, tal y como lo muestra el gráfico 3.4.

**Gráfico 3.4.** Número de tesis doctorales aprobadas en las Universidades Públicas entre los años 2014-2017



*Fuente: Elaboración propia a través de datos del Ministerio de Educación*

En el año 2017 fueron aprobadas un total de 15.412 tesis, lo que supuso una disminución de un 17,83% con respecto al 2016 y un aumento de un 12,54% en relación con el 2015. Cabe destacar que estas alteraciones se deben, principalmente, a la

cercana extinción de las regulaciones de doctorado previas al Real Decreto 99/2011, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado. Durante todo el periodo considerado, el porcentaje de tesis defendidas por mujeres ha ido aumentando, representando en el año 2017 el porcentaje más alto hasta entonces, con un 52,85%. Además, en cuanto a la distribución de las tesis según la edad, en 2017, en torno a un 14% fueron aprobadas por personas menores de 30 años. En el caso de las mujeres, cerca de un 50% de ellas defienden la tesis con menos de 35 años, mientras que en los hombres este porcentaje supone alrededor de un 44% (Gobierno de España, 2017).

Con todo lo visto hasta ahora, se ha comprobado que las mujeres poseen un elevado nivel formativo y, en general, tienen una mayor presencia en los estudios universitarios. No obstante, como se ha comentado anteriormente, la sociedad ha ejercido una fuerte influencia sobre el género femenino a la hora de elegir el camino por el que decantarse profesionalmente. De esta manera, siempre ha existido una clasificación de los trabajos en masculinos y femeninos, lo cual ha hecho que las mujeres se decantaran por las ramas de la salud y la docencia y los hombres por las ramas de ingeniería y ciencia (OIT, 2004).

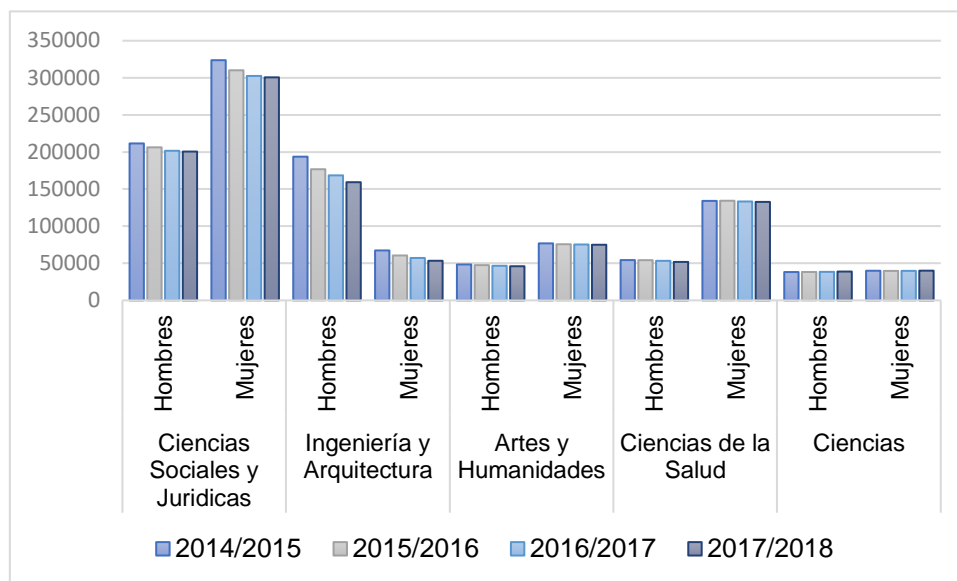
A pesar de que se ha evolucionado hacia una sociedad en la que esta distinción es cada vez menor, hoy en día siguen existiendo ramas en las que existe una mayor presencia de mujeres, y viceversa.

Esta situación permite hablar de un fenómeno conocido como segregación horizontal, el cual hace referencia a la agrupación de las mujeres en ciertas áreas de enseñanza o en determinados sectores y empleos, haciendo que su presencia sea ínfima en otros en los que la mayoría son hombres (Marín Cardona, 2017).

Según un estudio llevado a cabo en centros de Educación Secundaria y Bachillerato de las Islas Baleares, en el que fueron entrevistadas un total de 2270 personas acerca de cómo se plantean su futuro y cuáles son los motivos que los llevan a elegir una carrera universitaria u otra, se comprobó que las chicas tienen más interés que los chicos en continuar con su formación mediante estudios universitarios. Además, se observó una clara diferencia respecto a las ramas de conocimiento por las que se decantaban unos y otros. Mientras que las chicas se inclinaban más por las carreras de Ciencias Sociales y Jurídicas, así como por las Ciencias de la Salud y las Artes y Humanidades, los chicos preferían cursar carreras de Ingeniería y Arquitectura (Navarro y Casero, 2012).

A la hora de analizar los motivos por los que los alumnos eligen una u otra carrera, los que más se repiten entre las mujeres es su interés por contribuir con la sociedad y ayudar a los demás, mientras que los hombres escogen aquellas carreras que les va a permitir acceder a puestos más valorados por la sociedad y con una mejor retribución económica (Davey, 2001).

Como se observa en el Gráfico 3.5, el caso particular de las Islas Baleares es representativo de lo que ocurre en España, pues durante el periodo considerado, la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas es la que tiene una mayor presencia de mujeres, seguida de Ciencias de la Salud y Artes y Humanidades. Por su parte, la rama de Ingeniería y Arquitectura es la que cuenta con una mayor cantidad de hombres, mientras que la rama de Ciencias es la que más equidad presenta y, además, es la única que, año tras año, ve aumentada su cifra de estudiantes matriculados.

**Gráfico 3.5.** Estudiantes matriculados en Universidades Públicas por rama de enseñanza en el periodo 2014/2015-2017/2018

Fuente: Elaboración propia a través de datos del Ministerio de Educación

El hecho de que las mujeres sigan adoptando este tipo de decisiones respecto a la elección de sus estudios está estrechamente relacionado con el papel que estas han venido ejerciendo a lo largo de los años. Así, como las mujeres eran las que asumían la responsabilidad del cuidado de los hijos, es entendible que buena parte de ellas alegue estar interesada en el cuidado de la vida humana a la hora de justificar su elección de carrera (Davey, 2001). Por otro lado, los hombres, siguiendo el patrón tradicional de rol de género, son más partidarios de estudiar carreras tipificadas como masculinas, debido a que son percibidas como de mayor prestigio (Navarro y Casero, 2012).

En vista de la insuficiente presencia de mujeres en la rama de Ingeniería y Arquitectura, y con el objetivo de promover la presencia de mujeres en áreas en las que estas cuentan con una escasa representación como, por ejemplo, en la tecnología, la ciencia y la innovación, y conseguir así la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades ha creado la Unidad de Mujeres y Ciencia (UMyC) (Ortiz, 2014). Se trata de un organismo que da respuesta al principio de transversalidad del Tratado de Ámsterdam y a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y que trabaja, entre otros, con la Agencia Estatal de Investigación, el Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI), la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT), el Instituto Nacional de Estadística (INE), y la Secretaría de Estado de Igualdad (SEI) (Gobierno de España, 2019).

El concepto de transversalidad, también conocido como *mainstreaming* de género ha sido definido por el Consejo de Europa como: "La integración de la perspectiva de género es la (re)organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos de elaboración de políticas, de modo que la perspectiva de igualdad de género sea incorporada en todas las políticas, a todos niveles y en todas las etapas, por los agentes que participan normalmente en la formulación de normas" (Comisión Europea, 2004).

A nivel de España, a raíz de la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, y siguiendo con el objetivo de la transversalidad, se ha establecido un marco de intervención con respecto a la igualdad de trato entre hombres y mujeres que se recoge en el Artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Dicho artículo recoge lo siguiente: "El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con

*carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades"* (Gobierno de España, 2007).

Otra iniciativa promovida por la Comisión Europea es la llamada Gender-Net. Esta asociación, que comenzó a funcionar en 2013, está integrada por titulares de proyectos de Europa y América del Norte y tiene como objetivo:

- Comprometer a los Estados Miembros de la Unión Europea y a los países afiliados a que realicen cambios estructurales mediante el desarrollo y la implementación de programas de igualdad de género y modernizar los planes de reclutamiento, así como las condiciones laborales de hombres y mujeres.
- Impulsar las innovaciones tecnológicas al promover la igualdad de género en todas las etapas de la investigación.
- Llevar un control de los avances conseguidos utilizando indicadores para valorar los resultados.

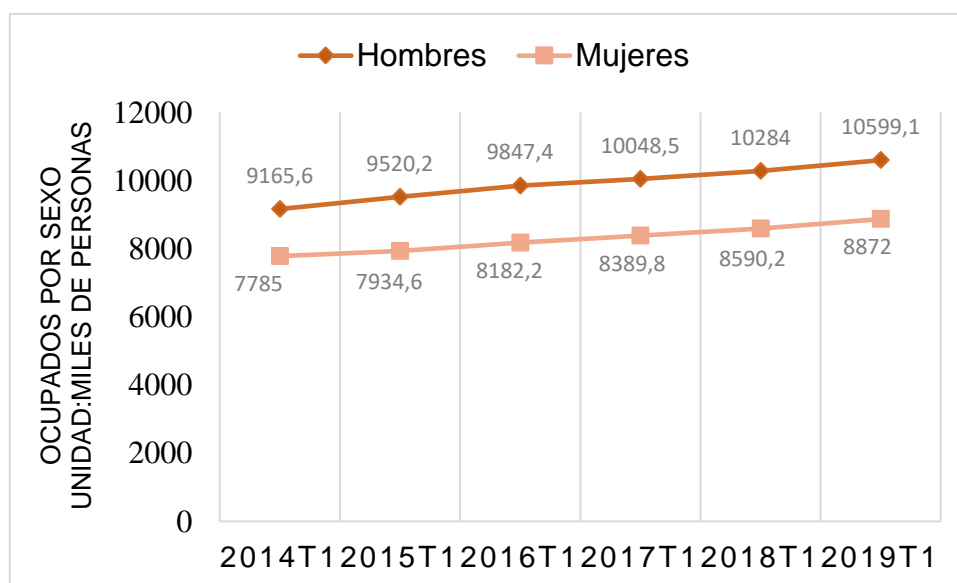
(Gender-net, n.d.)

### 3.2. Conciliación entre la vida laboral y familiar

En base a lo comentado anteriormente, en los últimos años ha aumentado el número de mujeres que se incorporan al mercado laboral y, además esta nueva generación, está mejor preparada que sus madres y abuelas e, incluso, que los hombres. Sin embargo, a la hora de avanzar y prosperar laboralmente, éstas encuentran más obstáculos debido, en buena parte, al hecho de que son ellas las que deben compaginar el trabajo con la familia (Pew Research Center, 2013).

Son excesivas las ocasiones en que las mujeres aceptan puestos de trabajo que no requieren una alta formación y, por lo tanto, llevan asociado un salario bajo, o rechazan ascensos para evitar tener más obligaciones y poder atender las obligaciones familiares (Ortiz, 2014).

**Gráfico 3.6.** Evolución del número de ocupados por sexo en España



Fuente: Elaboración propia a través de datos del INE



El Gráfico 3.6. muestra la evolución experimentada en el número de personas ocupadas en España, tomando como referencia el primer trimestre desde el año 2014 hasta el 2019, según datos del Instituto Nacional de Estadística.

A pesar de que en ambos géneros se observa un crecimiento en el periodo considerado, éste es mayor en los hombres, ya que su incremento ha sido de un 15,64%, frente a un 13,96% de las mujeres.

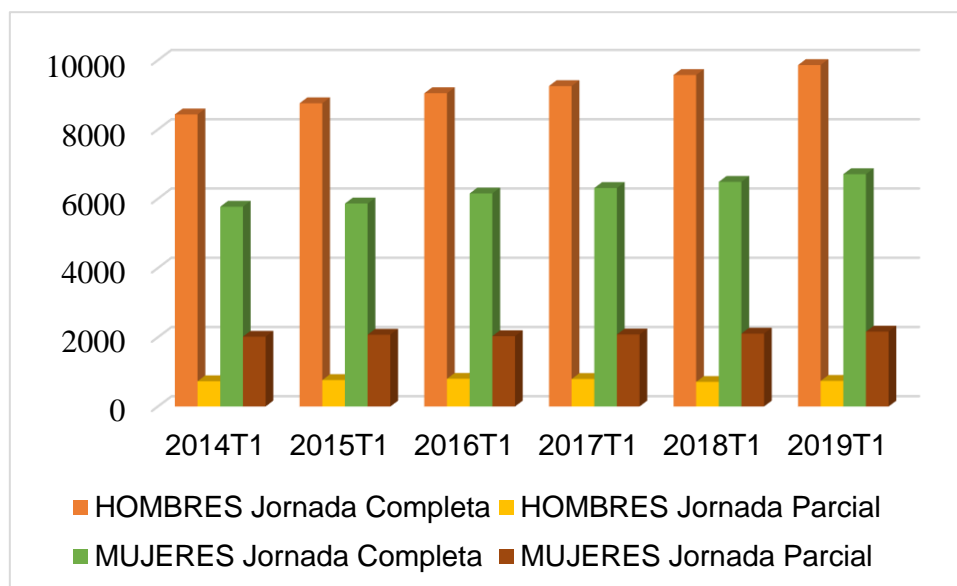
Según el estudio “Conciliación y Familia”, llevado a cabo por la Fundación Pfizer en 2014, en la cual se realizaron un total de 1500 entrevistas telefónicas a hombres y mujeres mayores de 16 años repartidos por las diferentes comunidades autónomas de forma proporcional, cerca de un tercio de la población activa entrevistada manifestó tener dificultades a la hora de conciliar la vida laboral y la familiar. Los principales motivos fueron la incompatibilidad y la reducida flexibilidad de los horarios, así como las extensas jornadas de trabajo. Además, un 68,1% de los entrevistados reconoció que las dificultades para la conciliación eran mayores en el caso de las mujeres y un 47,1% de los mismos contempló que el hecho de ser madre influía negativamente en la vida laboral de las mismas (Pfizer Fundación, 2014).

La Encuesta de Empleo del Tiempo revela que, en 2017, las mujeres dedicaron el 21,3% de su tiempo total de la semana a trabajo doméstico no remunerado, mientras que los hombres tan solo un 8,2%. Por el contrario, el trabajo remunerado supuso un 21,4% del tiempo total de los hombres, frente a un 9,4% del de las mujeres (INEC, 2017).

Actualmente, las mujeres siguen siendo las encargadas del cuidado de las personas, tanto en el ámbito familiar como en el laboral, lo cual imposibilita su plena incorporación al mundo laboral. Además, otro impedimento importante con el que se enfrentan es que el mercado laboral está erigido por y para los hombres (García, Antolín y Pardo, 2016).

Un estudio realizado por García, Antolín y Pardo (2016), ha llevado a cabo una serie de entrevistas a mujeres de Madrid de distintos ámbitos, edades y niveles de formación, con el objetivo de conocer las experiencias y opiniones de las mujeres acerca de la conciliación entre la vida laboral y familiar. Los resultados revelan que buena parte de las entrevistadas se sienten responsables de la crianza de sus hijos, dejando al hombre en un segundo plano, de manera que muchas se ven obligadas a reducir su jornada laboral.

En el gráfico 3.7. puede observarse la evolución que ha tenido lugar en el volumen de ocupados por tipo de jornada, diferenciando entre hombres y mujeres, entre el periodo comprendido entre 2014 y 2019. Se puede ver que, durante el periodo considerado, ha aumentado la jornada a tiempo parcial tanto de los hombres como de las mujeres, pero este ascenso ha sido mayor para las mujeres (7,29% para las mujeres frente al 1,05% de los hombres).

**Gráfico 3.7.** Ocupados por tipo de jornada y sexo

Fuente: Elaboración propia a través de datos del INE

Atendiendo a los motivos por los cuales las personas alegan trabajar a jornada parcial, tal y como aparece en la Tabla 3.4, en el año 2017 un 12,8% de las mujeres lo hizo para dedicarse al *Cuidado de niños, adultos enfermos, incapacitados o mayores*, mientras que tan solo un 1,8% de los hombres expuso esta razón. Para *Otras obligaciones familiares o personales*, las mujeres supusieron un 7,1% frente a un 1,2% de los hombres.

Cabe destacar el leve descenso de las mujeres en el motivo de *Cuidado de niños, adultos enfermos, incapacitados o mayores*, de 0,05 puntos porcentuales. Por el contrario, la proporción de hombres que expone este mismo motivo ha aumentado en 0,63 puntos porcentuales.

**Tabla 3.4.** Motivos del trabajo a tiempo parcial para personas de 15 a 64 años

	2017	2016	2015	2014
<b>Hombres</b>				
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	68,5	67,8	71,9	70,0
Enfermedad o incapacidad propia	1,7	0,9	0,5	1,4
Otras obligaciones familiares o personales	1,2	1,2	0,9	0,5
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	1,8	1,9	0,9	1,1
Seguir cursos de enseñanza o formación	11,9	11,8	8,8	7,5
Otras razones	15,0	16,4	17,0	19,5
<b>Mujeres</b>				
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	58,2	59,8	60,1	61,8
Enfermedad o incapacidad propia	1,0	0,9	0,9	0,7
Otras obligaciones familiares o personales	7,1	6,6	5,9	5,1
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	12,8	13,1	12,7	13,5
Seguir cursos de enseñanza o formación	4,8	4,3	4,6	4,2
Otras razones	16,1	15,3	15,7	14,6

Fuente: Elaboración propia a través de datos del INE

#### **4. FACTORES EXTERNOS**

Una vez analizados los factores internos del techo de cristal se van a examinar los factores externos, que son aquellos que tienen una influencia directa en la vida profesional de la mujer, pero sobre los que esta no puede influir debido a que están presentes en la cultura, en las políticas de empresa y, en general, en el entorno de la mujer (Segovia, Figueroa y Fuentes, 2015).

Investigaciones han demostrado que, tradicionalmente, en los puestos de responsabilidad las mujeres se han visto obligadas a adecuarse a un entorno de trabajo creado por el hombre y, por lo tanto, considerado “masculino”. Son muchos los empresarios que evitan incorporar mujeres a su plantilla pues consideran que las falta la dureza que requieren los altos cargos (Fernández-Palacín et al. 2010). De esta manera, no solo se piensa que los hombres son diferentes a las mujeres, sino que también se consideran superiores, lo cual pone de manifiesto la peor valoración de las féminas con respecto a los varones (Eagly et al., 1991).

##### **4.1. Estereotipos de género**

Los estereotipos de género hacen referencia a creencias que se propagan desde el pasado hacia el futuro y se refieren a atributos que poseen los miembros de distintos grupos sociales (Bosak, 2018). Un ejemplo podría ser, por ejemplo, asumir que los hombres se caracterizan por atributos como la decisión y la firmeza, mientras que las mujeres se identificarían con la sumisión y la pasividad. A pesar de que los hombres y las mujeres no son iguales, las diferencias entre ambos no son tan grandes como apuntan los estereotipos. Aun así, estos perduran y supeditan la conducta de hombres y mujeres a lo largo de su vida, sobre todo en la laboral (Agut y Martín, 2007).

Según Sarrió et al. (2002), existe la creencia de que los hombres se caracterizan por ejercer la labor de directivo mejor que las mujeres, ya que estas suelen anteponer sus obligaciones familiares y están menos dispuestas a asumir puestos de gran responsabilidad. Esto propicia que las mujeres no tengan la posibilidad de acceder a todos los puestos de trabajo de la empresa, de manera que los directivos consideran que estas no tienen la suficiente experiencia como para ejecutar la labor de los altos cargos. Por otro lado, en los casos en los que las mujeres llegan a formar parte de los puestos de alta dirección, estas deben amoldarse al patrón masculino (Agut y Martín, 2007). No obstante, con el paso de los años se valoran cada vez más los atributos considerados femeninos, y a la hora de contratar personas para puestos de alta dirección se valora la capacidad de trabajo en equipo y de comunicación, la habilidad de saber ponerse en el lugar de otra persona, la negociación y la facultad de conseguir llegar a acuerdos (Sarrió et al., 2002).

#### **5. POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR**

Como se ha comentado anteriormente, la introducción de las mujeres al mercado laboral, junto con el cuidado de los hijos, personas mayores y discapacitadas, una actividad todavía muy arraigada entre las mujeres, provoca una acumulación de tareas entre las mismas que afecta negativamente a la sociedad en su conjunto (Montero, Medina y Sánchez, 2005).

Con el objeto de mitigar esta situación, es imprescindible la actuación de una serie de agentes, tales como, el Estado, las empresas y los propios trabajadores, ya que la

actuación de cada uno de ellos de manera individual no solucionaría ese problema (Debeljuh y Jáuregui, 2004).

En España, la Administración Pública ha desarrollado una serie de políticas relativas a la conciliación que se han organizado alrededor de dos ejes de actuación. Por un lado, mediante el establecimiento de normas relativas a este asunto como, por ejemplo, la *Ley 39/1999 de 5 noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras* (Montero, Medina y Sánchez, 2005). Fue la primera ley encargada de reglamentar la conciliación y supuso el traslado de las directrices fijadas por la normativa comunitaria a la legislación española, pero sobrepasando los valores de protección mínimos dispuestos en las mismas. Uno de sus principales cambios radica en que posibilita a los hombres encargarse del cuidado de los hijos desde su nacimiento o momento de integración a la familia, en caso de adopción o acogimiento, debido a que confiere a las mujeres la posibilidad de que el padre pueda percibir un permiso por maternidad de hasta 10 semanas, dentro de las 16 que corresponden en estos casos. Además, también permite que este permiso se disfrute al mismo tiempo con la madre (BOE, 1999).

Por otro lado, a través de la elaboración de una serie de medidas que se dividen en cuatro proyectos de acción sectorial:

- Plan Integral de Apoyo a la Familia
- IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres
- II Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social
- Plan Nacional de Acción para el Empleo

El Plan Integral de Apoyo a la Familia se incluye dentro de la Agenda Social que ha puesto en marcha el Gobierno y comprende una orientación estratégica de ayuda a la maternidad, tal como la adecuación del periodo escolar para los menores y adolescentes embarazadas, así como el establecimiento de programas para eludir embarazos no deseados (Gobierno de España, 2015).

El IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres tiene como objetivo promover la incorporación, la continuidad y el ascenso de las mujeres en el mercado laboral, fomentar la capacidad emprendedora de las mujeres, mediante el apoyo de proyectos ya existentes y la creación de otros nuevos, y suprimir las barreras que imposibilitan la entrada y permanencia de las mujeres en el mundo laboral en las mismas condiciones que los hombres. Además, trata de evitar el acoso sexual en los puestos de trabajo y acabar con las diferencias de salario entre hombres y mujeres (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, n.d.).

Los principales objetivos del II Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social son, entre otros, disminuir en un 2% la cantidad de personas con una renta por debajo del 60% de la mediana de ingresos durante el tiempo que esté vigente este plan, el cual es de 2003 a 2005, crear ligas de debate con ONG en las que participen las personas afectadas y crear proyectos especiales para las agrupaciones más vulnerables, como los inmigrantes y personas sin hogar (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, n.d.).

El Plan Nacional de Acción para el Empleo pretende crear un programa orientado a formar y dar empleo a personas desempleadas a partir de 25 años, de manera que se facilita su posterior incorporación al mercado laboral. Estos proyectos tendrán una duración mínima de 6 meses y máxima de un año y están impulsados por entidades tanto públicas como privadas sin ánimo de lucro (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1999).

Otra normativa que es importante destacar en relación con este tema es la Constitución Española de 1978. Existen varias normas constitucionales en relación con la igualdad como, por ejemplo, el Artículo 14, el cual establece lo siguiente: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”* (BOE, 1978).

Cabe destacar también el Artículo 9.2, ya que apela a los poderes públicos a impulsar la igualdad y la libertad de los individuos, de manera que puedan participar sin obstáculos en la vida económica, política, social y cultural, así como el Artículo 35, que dicta lo siguiente: *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”* (BOE, 1978).

Es importante tener en cuenta que estas disposiciones tienen como eje central la igualdad, pero no hacen referencia directa a la conciliación de la vida laboral y familiar (Arroyo, 2007).

En relación con el papel de las empresas privadas, hay que destacar que, a pesar de que su objetivo sea el de maximizar sus beneficios, estas no pueden quedar al margen de temas sociales, éticos, políticos y culturales. Es por ello por lo que muchas empresas están adoptando una serie de medidas que permiten a los trabajadores estabilizar su vida familiar con su trabajo remunerado (Alcón e Yserte, 2008). Según De Luis Carnicer et al. (2002), se deben diferenciar las prácticas flexibles de las familiarmente responsables. Las primeras hacen referencia a aquellas que aportan a los empleados tiempo y espacio para ocuparse de responsabilidades de la familia. Por su parte, las segundas aluden a servicios prestados o financiados por la empresa a sus trabajadores con relación al cuidado de los hijos y de las personas mayores, así como de las tareas del hogar.

#### **Cuadro 5.1.** Ejemplos de prácticas familiarmente responsables

Guardería dentro de la empresa	La empresa ofrece servicios de guardería de manera gratuita o subvencionada dentro de la propia empresa
Guardería fuera de la empresa	La empresa ofrece servicios de guardería de manera gratuita o subvencionada fuera de la propia empresa
Financiar gastos de guardería	La empresa ayuda económicamente con los gastos de guardería fuera de la empresa
Guardería en fines de semana o por horas extras	La empresa ofrece servicios de guardería cuando los padres deben trabajar en fin de semana o realizar horas extra
Información sobre centros de asistencia de personas mayores	La empresa facilita información sobre centros dedicados al cuidado de personas mayores, fuera de la empresa
Servicios de cuidado de ancianos	La empresa ayuda a los trabajadores a encontrar centros, fuera de la empresa, dedicados al cuidado de personas mayores
Reserva de puesto de colegios locales	La empresa ayuda a los trabajadores a encontrar plaza en colegios locales para sus hijos

*Fuente: Elaboración propia a partir de De Luis Carnicer et al (2002)*

**Cuadro 5.2.** Ejemplos de prácticas laborales flexibles

Horas Variables	<b>Horario Flexible:</b> Los trabajadores deciden libremente la hora a la que entran y a la que salen del trabajo
	<b>Horas Anuales:</b> Los trabajadores son contratados para un número de horas al año, en lugar de horas por día
	<b>Créditos de horas:</b> Con el objetivo de reducir las horas de trabajo de un día, los empleados trabajan más horas otro día
	<b>Semana Laboral Comprimida:</b> Es similar al caso anterior, pero en este caso, los trabajadores consiguen librar un día entero o medio día a la semana
Reducción de horas	<b>Jornada Parcial:</b> Los empleados trabajan media jornada
	<b>Empleos Compartidos:</b> Un empleo a jornada completa es compartido por trabajadores a tiempo parcial
Permisos	<b>Calendario Escolar:</b> Los trabajadores tienen la posibilidad de disfrutar de días festivos durante las vacaciones de los colegios (Navidad, Semana Santa)
	<b>Prejubilación:</b> Los trabajadores pueden reducir su jornada de trabajo si están próximos a la edad de jubilarse
	<b>Maternidad:</b> Las mujeres que acaban de ser madres pueden disfrutar de un periodo de 16 semanas sin acudir a trabajar y sin recibir un salario, pero con reserva de su puesto de trabajo
	<b>Paternidad:</b> Los hombres que acaban de ser padres pueden disfrutar de un periodo de 8 semanas sin acudir a trabajar y sin recibir un salario, pero con reserva de su puesto de trabajo
	<b>Excedencia para cuidado de hijos:</b> Los empleados pueden pedir una excedencia para cuidar a sus hijos pequeños durante un periodo a acordar, sin recibir salario y con reserva del puesto de trabajo
	<b>Excedencia para cuidado de familiares enfermos:</b> Los empleados pueden pedir una excedencia para cuidar a sus familiares con enfermedades o con discapacidad, sin recibir salario y con reserva del puesto de trabajo
	<b>Sabático:</b> Los empleados pueden dejar el trabajo durante un periodo de tiempo, recibiendo una parte proporcional de su sueldo, con reserva de su puesto de trabajo
	<b>Vacaciones no pagadas:</b> Los trabajadores, previo acuerdo, tienen la posibilidad de disfrutar de unas vacaciones complementarias a cambio de no recibir su salario durante ese tiempo
	<b>Periodos de tiempo libre remunerado:</b> Los trabajadores cambian días de vacaciones aprovechadas por dinero o disfrutan de más vacaciones a cambio de menos sueldo
	<b>Asuntos personales:</b> Los trabajadores pueden solicitar determinadas horas al mes para temas personales
Oficina Virtual	<b>Emergencia familiar:</b> Es posible ausentarse del trabajo en caso de emergencia, sin necesidad de justificación
	<b>Trabajo desde casa:</b> los trabajadores, para no tener que recorrer largas distancias, pueden trabajar desde casa
	<b>Trabajo móvil:</b> los trabajadores pueden llevar a cabo ciertas actividades laborales desde distintos lugares si no pueden acudir al centro de trabajo
	<b>Videoconferencias:</b> se permite realizar reuniones a través de aparatos tecnológicos para evitar largos desplazamientos

Fuente: Elaboración propia a partir de De Luis Carnicer et al (2002)

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO) es una organización soberana vinculada al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad que ha promovido una iniciativa que consiste en impulsar prácticas benévolas en temas de igualdad entre hombres y mujeres en el entorno laboral. De esta manera, las empresas que adoptan este tipo de medidas adquieren el Distintivo de Igualdad en la Empresa o Red DIE, siendo ya 148 las que disfrutan de este distintivo, entre las que destacan el Banco Santander, Ikea, Solán de Cabras, Renault y Philips. (Gobierno de España, n.d.).

Un estudio realizado por el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad en 2015 ha analizado las políticas de conciliación de 116 empresas de la Red DIE, atendiendo a dos variables: el tamaño de la empresa y el sector de actividad. En relación con el tamaño de la empresa se han dividido en pequeña (con menos de 50 trabajadores), mediana (entre 50 y 250 trabajadores) y grande (250 trabajadores o más). Respecto al sector de actividad, se han dividido en 9 sectores: agroalimentario, energético, industria-construcción-suministro de agua, banca, servicios a empresas, comercio y transporte, servicios educativos, sociales y sanitarios, telecomunicaciones y tercer sector.

Los resultados indican que las tres medidas de conciliación más utilizadas fueron la del horario flexible, con un 71,6%, trabajo a distancia, con un 62,9% y la financiación de gastos de guardería, con un 55,2%. Se observa que las medidas que más se adoptan son las prácticas laborales flexibles.

Hay que destacar que, atendiendo al tamaño de la empresa, puede cambiar el orden de medidas más aplicadas. En el caso de las grandes empresas, los resultados coinciden con los ya comentados. Sin embargo, en las medianas empresas, la que más se adopta es el trabajo a distancia, mientras que en las pequeñas empresas el porcentaje más alto recae en el horario flexible, seguido por el trabajo a distancia.

## 6. CONCLUSIONES

En este trabajo se ha profundizado en el fenómeno conocido como techo de cristal mediante el análisis de la situación de la mujer en el mercado laboral en España. El techo de cristal constituye uno de los desequilibrios entre hombres y mujeres más relevantes a nivel mundial y ha sido objeto de estudio desde que apareció por primera vez en 1986, en el *Wall Street Journal*. Se considera una barrera poco perceptible pero bastante fuerte y persistente, originada tanto por factores internos como externos a las mujeres, restándolas igualdad de oportunidades con respecto a los hombres en su progresión en el mundo laboral.

Dentro de los factores internos, se ha analizado el nivel de formación académica alcanzado tanto por hombres como por mujeres, destacando el hecho de que el género femenino supera en número al masculino en las universidades públicas de España en los estudios de Grado y Primer y Segundo ciclo, así como en los estudios de Máster. Además, en los estudios de Doctorado, se ha comprobado que hay más tesis realizadas por mujeres que por hombres. Es lógico afirmar que realizar una gran inversión en formación académica de lugar a un menor desempleo y una mayor responsabilidad en el puesto de trabajo, lo cual se traduce, a su vez, en un mayor salario. Sin embargo, a pesar de que el salario aumenta a medida que el nivel de estudios es mayor, éste siempre es inferior en las mujeres.

Se ha comprobado que la diferencia salarial de género en España es menor cuanto mayor es el nivel educativo alcanzado, de manera que la educación influye positivamente a alcanzar un mayor puesto de trabajo y, en consecuencia, una mayor retribución económica. No obstante, la discriminación salarial persiste en todos los niveles educativos, haciendo que las mujeres cobren menos, con independencia de su formación (Rodríguez, 2015).

Según un estudio realizado por De la Rica et al (2008), las diferencias salariales entre hombres y mujeres que trabajan en la misma empresa, en el mismo puesto, con la misma edad y nivel de estudios, se explican, principalmente, por los complementos salariales. Esto va en sintonía con Babcock et al. (2003), quienes demostraron que los hombres tenían mayor poder de negociación que las mujeres sobre el salario base.

La última crisis económica que tuvo lugar en España afectó negativamente a cerca de la mitad de las familias españolas, quienes vieron reducidos sus ingresos y su poder adquisitivo y, además, en términos de empleo, padecieron una fuerte precariedad laboral (Pfizer Fundación, 2014). Ante esta situación, muchas mujeres se vieron obligadas a incorporarse al mundo laboral en busca de un trabajo que pudiera compensar la disminución de ingresos de la familia. Desde su incorporación al mundo laboral, han sido muchas las medidas aplicadas tanto por la Administración Pública como por las propias empresas para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral. Además, también se ha intentado cambiar la mentalidad de la sociedad en el sentido de que las labores domésticas y el cuidado de los hijos y personas mayores no es una obligación exclusiva de las mujeres, sino que debe ser una tarea compartida por todos los miembros de la unidad familiar (Vázquez de la Torre, Santos y Pérez, 2015).

Los contratos a tiempo parcial, que adquirieron un gran protagonismo durante la crisis y se caracterizan por su precariedad en salarios y en estabilidad, tienen, actualmente, una fuerte presencia entre los colectivos que presentan mayores problemas para encontrar trabajo como son, por ejemplo, las mujeres (Carcedo et al. 2012). En relación con los datos del INE, más del cincuenta por ciento de las personas de entre 15 y 64 años alega



optar por un contrato a tiempo parcial por no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa. No obstante, el estudio llevado a cabo por Rosas (2016) demuestra que, entre las mujeres, la principal razón por la que se trabaja a tiempo parcial es para una mejor conciliación laboral y familiar.

En España, el punto de partida para dejar atrás las desigualdades de género fue la Constitución Española de 1978, y se ha ido avanzando en esta materia hasta nuestros días, siendo una de las últimas medidas el *“Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”* (BOE, 2019).

Los cambios sociodemográficos y económicos que han tenido lugar en los últimos años en la sociedad han creado la necesidad de reorganizar las relaciones existentes entre la familia y el trabajo. La conciliación no solo responde a cuestiones legales, sino también a temas organizativos de las empresas. Es importante que las sociedades conciban el tema de la conciliación como una inversión estratégica, debido a que las personas pueden considerarse una ventaja competitiva relevante, en lugar de verlo como un coste. Dentro de los beneficios que puede tener la conciliación para la propia empresa, se puede decir que esta consigue un mayor compromiso de los trabajadores, favorece el clima de la empresa, retiene el talento, mejora las relaciones con los clientes al estar más satisfechos los trabajadores y, por lo tanto, mejora tanto la imagen como la credibilidad de la empresa (Moccia, 2012).

Respecto a los beneficios para el trabajador, destacan el menor estrés, una mayor motivación y lealtad a la empresa, así como un mayor grado de competitividad y un menor índice de rotación. Además, si el trabajador se encuentra a gusto, el ambiente de trabajo será mucho mejor y los trabajadores serán más felices (Moccia, 2012). Según un estudio realizado por Truss et al. (2006), los trabajadores felices consiguen mejores resultados. Por otro lado, un informe de la OECD (2018) estima que la baja por depresión origina un coste adicional sobre el salario del trabajador de un 28% y los problemas de salud mental tienen un coste estimado de más del 4% del PIB, es decir, alrededor de 600.000 millones de euros en los 28 países de la Unión Europea.

Con todo, se puede decir que las políticas de conciliación son fundamentales para los trabajadores y para las empresas, pero siempre teniendo en cuenta que deben dirigirse tanto a los hombres como a las mujeres. La conciliación no debe verse solamente como un instrumento para ajustar la vida de las personas a las necesidades de organización, sino también como un medio para generar un entorno de trabajo favorable.

Se puede decir que se está avanzando, poco a poco, hacia un techo de cristal más fino, pero aún queda mucho para conseguir su plena desaparición. De cara a conseguir este objetivo se proponen las siguientes recomendaciones: informar y sensibilizar al empresariado sobre los efectos negativos de los estereotipos de género en la formación de un buen capital humano, concienciar a los trabajadores sobre los efectos negativos que tiene la discriminación salarial de género en el desarrollo del talento y la motivación de las mujeres y apoyar la investigación sobre la situación de las mujeres en el mundo laboral.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

ABAD, C. Perspectivas laborales en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral: el reto de la compatibilidad y la corresponsabilidad. *Anuario jurídico y económico Escorialense*, 2007, no 40, p. 243-270.

ADLER, R. Women in the executive suite correlate to high profits. *Harvard Business Review*, 2001, vol. 79, no 3, p. 131-137.

AGUT, S.; MARTÍN, P. Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de Psicología*, 25 (2), 201-214., 2007.

ALBRECHT, J.; BJÖRKLUND, A.; VROMAN, S. Is there a glass ceiling in Sweden? *Journal of Labor economics*, 2003, vol. 21, no 1, p. 145-177.

ALCÓN, E; YSERTE, R. *Políticas de conciliación en las empresas: un análisis del caso español*. EOI Esc. Organiz. Industrial, 2008.

ANGHEL, B.; CONDE-RUIZ, J. I.; MARRA DE ARTIÑANO, I. Brechas salariales de Género en España. *Madrid: FEDEA*, 2018.

BABCOCK, L, LASCHEVER, S.; GELFAND, M.; SMALL, D. Nice girls don't ask. *Harvard Business Review*, 2003, vol. 81, no 10, p. 14-16.

BOSAK, J., EAGLY, A.; DIEKMAN, A.; SCZESNY, S. Women and men of the past, present, and future: evidence of dynamic gender stereotypes in Ghana. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 2018, vol. 49, no 1, p. 115-129.

CARCEDO, J.; CAMPOS, F.; ÁLVAREZ-CARRASCO, V. Flexibilidad del tiempo de trabajo en España: ¿Ha alterado la crisis el comportamiento del empleo a tiempo parcial? *Estudios de economía aplicada*, 2012, vol. 30, no 1, p. 9-28

Comisión Europea (2004). *Guía Equal sobre integración de la perspectiva de género*. Disponible en: <https://ec.europa.eu> (Accedido: 5 junio 2019)

Comisión Europea (2018). *La brecha salarial de género en España* [online] Disponible en: <https://ec.europa.eu> (Accedido: 6 de junio 2019).

Comisión Europea (2018). State of health in the EU. Pooling expertise, strengthening knowledge. [online] Disponible en: <https://ec.europa.eu> (Accedido: 15 de junio 2019).

COTTER, D.; HERMSEN, J.; OVADIA, S.; VANNEMAN, R. The glass ceiling effect. *Social forces*, 2001, vol. 80, no 2, p. 655-681.

DAVEY, F. Heather. The relationship between engineering and young women's occupational priorities. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy/Revue canadienne de counseling et de psychothérapie*, 2001, vol. 35, no 3.

DEBELJUH, P.; JÁUREGUI, K. Trabajo y familia: hacia una cultura familiar amigable en el contexto latinoamericano. *The bi-annual academic publication of Universidad ESAN*, 2004, vol. 9, no 16.

DE LA RICA, S.; DOLADO, J. J.; LLORENS, V. Ceilings or floors? Gender wage gaps by education in Spain. *Journal of Population Economics*, 2008, vol. 21, no 3, p. 751-776.

DE LUIS CARNICER, M. P.; SÁNCHEZ, Á.; PÉREZ, M.; JIMÉNEZ, M. J. La flexibilidad de la empresa y la conciliación de la vida laboral y familiar. *Boletín económico de ICE, Información Comercial Española*, 2002, no 2741, p. 37-52.

DÍAZ, M.C.; JIMÉNEZ, J. J. Recursos y resultados de las pequeñas empresas: nuevas perspectivas del efecto género. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 2010, vol. 13, no 42, p. 151-175.

EQUOTEL, Coordinación Proyecto. *LIBRO BLANCO EQUOTEL "Brecha salarial e igualdad de género en las empresas turístico-hoteleras: Estado de la cuestión y oportunidades de futuro"*. 2016. Tesis Doctoral. Universidad Rey Juan Carlos.

EAGLY, A.; MLADINIC, A.; OTTO, S. Are women evaluated more favorably than men? An analysis of attitudes, beliefs, and emotions. *Psychology of Women Quarterly*, 1991, vol. 15, no 2, p. 203-216.

FERNÁNDEZ-PALACÍN, F.; LÓPEZ-FERNÁNDEZ, M.; MAEZTU HERRERA, I., MARTÍN PRIUS, A. El techo de cristal en las pequeñas y medianas empresas. *Revista de estudios empresariales. Segunda época*, 2010, vol. 1, p. 231-247.

GARCÍA, M.; ANTOLÍN, P.; PARDO, F. J. Conciliación de la Vida Laboral y Familiar en Mujeres en Formación Ocupacional. *REMIE: Multidisciplinary Journal of Educational Research*, 2016, vol. 6, no 2, p. 127-151.

GENDER-NET ERA-NET (n.d.) - *Aims*. [online] Disponible en: <http://www.gender-net.eu/spip.php?article8&lang=en> (Accedido: 5 de junio 2019).

GINEBRA, O. I. T. Romper el techo de cristal: Las mujeres en puestos de dirección. *Recuperado el*, 2004, vol. 4, p. 361-371.

Gobierno de España. La Moncloa (2015). *Aprobado el Plan Integral de apoyo a la familia 2015-2017*. [online] Disponible en: <https://www.lamoncloa.gob.es> (Accedido: 10 de junio 2019).

Gobierno de España. Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. *Estadística de tesis doctorales 2017*. [online] Disponible en: [www.educacionyfp.gob.es](http://www.educacionyfp.gob.es) (Accedido: 18 de junio 2019).

Gobierno de España. Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (2019) *Unidad de Mujeres y Ciencia (UMYC)*. [online] Disponible en: <http://www.ciencia.gob.es> (Accedido: 4 de junio 2019).

Gobierno de España. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado (1978). *Constitución Española*. [online] Disponible en: <https://www.boe.es> (Accedido: 10 de junio 2019).

Gobierno de España. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado (1999). *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*. [online] Disponible en: <https://www.boe.es> (Accedido: 10 de junio 2019).

Gobierno de España. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado (2019). *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. [online] Disponible en: <https://www.boe.es> (Accedido: 5 de junio 2019).

Gobierno de España. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad (n.d.). *Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades*. [online] Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es> (Accedido: 12 de junio 2019).

Gobierno de España. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado (n.d.). *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*. [online] Disponible en: <https://www.boe.es> (Accedido: 14 de junio 2019).

Gobierno de España. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad (n.d.). Red de empresas con distintivo "Igualdad en la empresa" (Red DIE). [online] Disponible en: <http://www.igualdadenlaempresa.es> (Accedido: 12 de junio 2019).

Gobierno de España. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (n.d.). *Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero* [online] Disponible en: <http://www.mitramiss.gob.es> (Accedido: 10 de junio 2019).

GONZÁLEZ, A. El techo de cristal, 2015.

HOOBLER, J.; HU, J.; WILSON, M. Do workers who experience conflict between the work and family domains hit a "glass ceiling?": A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 2010, vol. 77, no 3, p. 481-494

INE, 2018. Mujeres y hombres en España 2018. Educación. Disponible en: <http://www.ine.es> (Accedido: 2 junio 2018).

Instituto Nacional de Estadística (2018). *Encuesta Anual de Estructura Salarial. Año 2016*. [online] Disponible en: <https://www.ine.es> (Accedido: 13 de junio 2019).

Instituto Nacional de Estadística y Censos (2018). *Encuesta Nacional de uso del tiempo 2017. Resultados generales*. [online] Disponible en: <http://www.inec.go.cr> (Accedido: 6 de junio 2019).

Instituto Nacional de Estadística (2019). *Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad en España*. [online] Disponible en: <https://www.ine.es> (Accedido: 9 de junio 2019).

INEBase (2019). *Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial. Resultados nacionales y por comunidades autónomas*. [online] Disponible en: <http://www.ine.es> (Accedido: 13 de junio 2019).

ORTIZ, C. Techos de cristal y suelos pegajosos en la vida laboral de la mujer. 2014.

JOHNS, M. Breaking the glass ceiling: Structural, cultural, and organizational barriers preventing women from achieving senior and executive positions. *Perspectives in Health Information Management/AHIMA, American Health Information Management Association*, 2013, vol. 10, no Winter.

MARÍN CARDONA, K. Y. La segregación y la discriminación de género en el mercado de trabajo en España. 2017.

MARTÍN, J. Brecha salarial en España. Un análisis empírico a partir de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial. 2018.

Ministerio de Educación y Formación Profesional. EDUCAbase. [Consultas: 4, 5 y 10 de junio 2019] Disponible en: <http://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/universitaria/estadisticas/alumnado.html>

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (n.d.). *II Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social*. [online] Disponible en: <http://www.mitramiss.gob.es> (Accedido: 10 de junio 2019).

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (n.d.). *IV Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2003–2006*. [online] Disponible en: <https://www.mscbs.gob.es> (Accedido: 10 de junio 2019).

MOCCIA, S. Los posibles beneficios de la conciliación. 2012.

MONTERO, A; MEDINA, J.; SÁNCHEZ, F. Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2005, vol. 23, no 1, p. 73-93.

NAVARRO, C.; CASERO, A. Análisis de las diferencias de género en la elección de estudios universitarios. 2012.

PEW RESEARCH CENTER. On Pay Gap, Millennial Women Near Parity—For Now: Despite Gains, Many See Roadblocks Ahead. 2013.

PFIZER, Fundación. Estudio sobre conciliación y familia. *Informe de Resultados*, 2014.

RODRÍGUEZ, D. Brecha salarial entre hombres y mujeres en España. 2015.

ROSAS, B. El empleo a tiempo parcial en España como herramienta de la conciliación laboral y familiar en periodo de crisis económica. 2016.

SARRIÓ, M., BARBERÁ, E.; RAMOS, A.; CANDELA, C. El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de psicología social*, 2002, vol. 17, no 2, p. 167-182.

SEGOVIA, M.; FIGUEROA, C.; FUENTES, L. Mujer y alta dirección en el sector turístico: definición del techo de cristal y sus factores. En *Mujer y alta dirección en el sector turístico*. Síntesis, 2015. p. 15-28.

The Global Gender Gap Report. World Economic Forum *Cologny/Geneva*. 2018

THRANE, C. Earnings differentiation in the tourism industry: Gender, human capital and socio-demographic effects. *Tourism Management*, 2008, vol. 29, no 3, p. 514-524.

TRUSS, K., SOANE, E.; EDWARDS, C. Y; WISDOM, K.; CROLL, A.; BURNETT, J. *Working life: employee attitudes and engagement 2006*. Chartered Institute of Personnel and Development, 2006.

VÁZQUEZ DE LA TORRE, M.; SANTOS, M.P.; PÉREZ, L. Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo. *Papeles de población*, 2015, vol. 21, no 84, p. 197-225.

VEGA, P.J.; SANTERO, R.; CASTRO, B.; GÓMEZ, N.E. Participación femenina en puestos directivos y desigualdad salarial. Un análisis en el mercado laboral español. *Estudios de Economía Aplicada*, 2016, vol. 34, no 1.